

## ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΣΤΟ ΕΑΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΗ

### ΣΔΙΦ

#### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ΕΑΑ αποτελεί ένα ερευνητικό, εργασιακό και εκπαιδευτικό περιβάλλον που σέβεται τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας των φύλων και επιδιώκει την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και τους τομείς δραστηριότητάς του. Εναρμονιζόμενο με τους στόχους, τις οδηγίες και την ευρύτερη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία, καθώς και με τις αντίστοιχες πρωτοβουλίες σε εθνικό επίπεδο, το ΕΑΑ δεσμεύεται ότι θα εφαρμόζει στοχευμένες δράσεις, προσαρμοσμένες στις δομές και ανάγκες του, για να αντιμετωπίσει τις αποκλίσεις και τις έμφυλες ανισότητες, ώστε η διάσταση του φύλου να γίνει εντός του ΕΑΑ ένας βασικός άξονας στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, αλλά και στην πρόσβαση και συμμετοχή του προσωπικού στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων και προχωρά στη διαμόρφωση και υλοποίηση Σχεδίου Δράσης Ισότητας των Φύλων (ΣΔΙΦ).

#### Α. ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΑΣ ΣΔΙΦ

- I. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε ηγετικές θέσεις και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων:** Το ΕΑΑ αναγνωρίζει τη σημασία της ισόρροπης συμμετοχής, της πολυφωνίας και της συμπεριληπτικότητας στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων και στις ηγετικές θέσεις του φορέα, για την ουσιαστική αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων και τη συμβολική αλλαγή κατεστημένων αντιλήψεων. Στο πλαίσιο αυτό, θέτει σε προτεραιότητα την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης και της ισότητας των φύλων στα όργανα και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
- II. Ισότητα των φύλων στην πρόσληψη, την απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη:** Βάσει των θεμελιωδών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας σε θέματα πρόσβασης απασχόλησης, επαγγελματικής εξέλιξης και κατάρτισης, το ΕΑΑ στοχεύει στην εξάλειψη των εμποδίων και των προκαταλήψεων που σχετίζονται με το φύλο σε όλους τους τομείς που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό του.
- III. Ένταξη της διάστασης του φύλου στο ακαδημαϊκό περιεχόμενο, ερευνητικό και διδακτικό:** Για την αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων στην παραγωγή και στη μετάδοση της γνώσης, το ΕΑΑ επιδιώκει την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας, στην καινοτομία και στο σύνολο των προγραμμάτων και δράσεων που υλοποιεί.
- IV. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα:** Στο πλαίσιο της επίτευξης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με τις ευκαιρίες και τη μεταχείριση στην εργασία, το ΕΑΑ επιδιώκει την πολύπλευρη υποστήριξη του προσωπικού για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και την ευρύτερη δημιουργία οργανωσιακής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς με βάση το φύλο.
- V. Πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένων της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) και της σεξουαλικής παρενόχλησης:** Το ΕΑΑ επιδεικνύει μηδενική ανοχή στην έμφυλη βία υπό οποιαδήποτε μορφή (σωματικής, ψυχολογικής, σεξουαλικής, οικονομικής φύσεως) και στοχεύει στη λήψη δέσμης μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμηση περιστατικών ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και κάθε άλλης μορφής βίας.

## **Γ. ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ**

Συστήνεται Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) η οποία θα αποτελείται από 5 μέλη (1 μέλος από κάθε Ινστιτούτο, 1 μέλος από την κεντρική υπηρεσία και 1 μέλος από τον ΕΛΚΕ), με τριετή θητεία ως συμβουλευτικό όργανο για την προώθηση της ισότητας. Ο ορισμός των μελών της Επιτροπής και η συγκρότησή της θα γίνει με απόφαση του ΔΣ, ύστερα από σχετική πρόταση των Διευθυντών εκάστου εκ των Ινστιτούτων για τα μέλη της Επιτροπής που προέρχονται από έκαστο εκ των Ινστιτούτων και ύστερα από πρόταση της Διεύθυνσης Διοικητικού και του Προϊσταμένου του ΕΛΚΕ για τα μέλη της Επιτροπής που προέρχονται από την κεντρική υπηρεσία και τον ΕΛΚΕ αντίστοιχα. Έργο της ΕΙΦ είναι :

1. Η οργάνωση, ο συντονισμός και η παρακολούθηση των ακόλουθων φάσεων:
  - Εκτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης ως προς την ισότητα των φύλων στο ΕΑΑ, μέσω της συλλογής και ανάλυσης δεδομένων σχετικά με τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, τα όργανα και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, το ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο.
  - Διαμόρφωση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Με βάση την εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης θα διαμορφωθεί το Σχέδιο Δράσης για την ενίσχυση της ισότητας, που θα περιλαμβάνει στοχοθεσία, προσδιορισμό προτεραιοτήτων, χρονοδιάγραμμα, προσδιορισμό τομέων παρέμβασης με συγκεκριμένα μέτρα και δράσεις, προσδιορισμό δεικτών υλοποίησης, παρακολούθησης & αξιολόγησης κ.α.
  - Εφαρμογή και Παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (διαχείριση των δράσεων, παρακολούθηση δεδομένων - δεικτών, πιθανές αναπροσαρμογές κ.α.)
  - Αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (συστηματική και αντικειμενική αξιολόγηση του σχεδιασμού, της υλοποίησης, της αποτελεσματικότητας και του αντικτύπου του ΣΔΙΦ).
2. Η εισήγηση στα αρμόδια όργανα μέτρων για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού.
3. Η ενημέρωση και επιμόρφωση στους εργαζόμενους, ερευνητές κλπ του ΕΑΑ σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα,
4. Οι Υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά.
5. Η συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση. Με τον εσωτερικό Κανονισμό του ΕΑΑ είναι δυνατόν να ρυθμίζονται ειδικότερα τα θέματα υποστήριξης των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης από την Επιτροπή.

## **Δ. ΟΡΙΣΜΟΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ (ΥΙΦ)**

Για την ανάπτυξη του ΣΔΙΦ του ΕΑΑ, αποφασίζεται να οριστεί, με σχετική απόφαση του ΔΣ σε επόμενη συνεδρίασή του, Υπεύθυνος/η για την Ισότητα των Φύλων (ΥΙΦ) με βασική αρμοδιότητα τη διαμόρφωση και υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) σε συνεργασία με την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ), το ΔΣ και τους Διευθυντές των Ινστιτούτων. Το ΣΔΙΦ αποτελεί μια ολοκληρωμένη παρέμβαση που στοχεύει στο να ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου στις δομές, στις πρακτικές και στην εσωτερική λειτουργία του ΕΑΑ. Με το ΣΔΙΦ που θα εκπονηθεί από τον/την ΥΙΦ σε συνεργασία με την ΕΙΦ, το ΕΑΑ θα προσδιορίσει συγκεκριμένους στόχους, στρατηγικές και δράσεις για το πώς θα ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου, προσαρμοσμένες στις δομές και ανάγκες του, για να αντιμετωπίσει τις τυχόν αποκλίσεις και τις έμφυλες ανισότητες. Με αφετηρία την εκτίμηση και ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης στο ΕΑΑ θα προσδιοριστούν οι στόχοι, οι οποίοι θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι και η υλοποίηση της

κάθε δράσης θα συνοδεύεται από παρακολούθηση της αποτελεσματικότητάς της με ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες για τα θέματα φύλου, όπως αυτοί καθορίζονται από διεθνή, ευρωπαϊκά και εθνικά όργανα, για την αξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα σχετικά μέτρα και στις ασκούμενες πολιτικές.

## **Ε. ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **ΠΡΟΟΙΜΙΟ**

Με τον Ν. 4808/2021 (ΜΕΡΟΣ ΙΙ) τέθηκε ένα σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση (άρθρο 2). Στο πεδίο εφαρμογής του ως άνω νόμου (άρθρο 3) εμπíπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία, ενώ ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους των ανωτέρω κατηγοριών στον δημόσιο τομέα, εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12 του νόμου αυτού.

Μέσα στο πλαίσιο που προδιέγραψε ο παραπάνω νόμος, το ΕΑΑ υιοθετεί και θέτει σε ισχύ για τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στο ΕΑΑ, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έμμισθης εντολής, καθώς και προσώπων που εκτελούν πρακτική άσκηση, ένα πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, ώστε να διασφαλίζεται πάντοτε ένα περιβάλλον εργασίας το οποίο σέβεται το δικαίωμα εργασίας κάθε προσώπου χωρίς βία και παρενόχληση, ως εξής :

### **Άρθρο 1**

#### **Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
2. α) Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ'επανάληψη. β) Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης. γ) Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

3. Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης θα μπορούσαν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:  
(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και χώρων όπου ο εργαζόμενος κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, και σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, (β) σε μετακινήσεις ή ταξίδια στα πλαίσια υλοποίησης των εργασιακών καθηκόντων, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

## **Άρθρο 2**

### **Υποχρεώσεις του ΕΑΑ για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης**

1. Ο Πρόεδρος του ΕΑΑ και οι Διευθυντές των Ινστιτούτων υποχρεούνται: α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών, β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές, γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του ΕΑΑ επί τέτοιων περιστατικών, δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη την ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο ΕΑΑ για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.
2. Το ΕΑΑ λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά: α) στη νομοθεσία που ισχύει, σχετικά με τους κινδύνους και τα μέτρα και προστασίας και πρόληψης που αφορούν την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

## **Άρθρο 3**

### **Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων**

Το ΕΑΑ υποχρεούται: α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα και οι ρυθμίσεις του παρόντος πλαισίου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων, β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους κατά τους ελέγχους, γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους, ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στον Φορέα, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων, ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων, η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων και θ) να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.

## **Άρθρο 4**

### **Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης**

1. Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός του ΕΑΑ.
2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, το ΕΑΑ υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας και την εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου.
3. Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη (πχ. τον επιστημονικό υπεύθυνο προγράμματος στο οποίο εργάζεται ή τον Προϊστάμενο της υπηρεσίας στην οποία έχει τοποθετηθεί) αλλά και την διοίκηση του Φορέα (πχ. τον Πρόεδρο του ΔΣ) εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο αυτό αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις περί μη εκπληρώσεως των εκ του νόμου ή της συμβάσεως υποχρεώσεων.
4. Η παραβίαση των απαγορεύσεων του παρόντος πλαισίου γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη του.

## **Άρθρο 5**

### **Απαγόρευση αντιποίνων**

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

## **Άρθρο 6**

### **Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων**

Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος πλαισίου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

## **Άρθρο 7**

### **Βάρος απόδειξης**

Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος πλαισίου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει παρενόχληση ή βία και επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση παρενόχληση και βία, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση των ανωτέρω απαγορεύσεων.